

BAB III

METODE PENELITIAN

Bab tiga ini mengenai jenis penelitian, populasi serta sampel yang digunakan peneliti, teknik pengumpulan data, definisi operasional serta pengukuran variabel penelitian, pengujian model struktural dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS) 3.0.

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk melaksanakan fenomena yang ada dengan angka-angka (Ghozali, 2014:35).

B. Subjek dan Objek Penelitian

Adapun objek penelitian yaitu pada BMT Bina Ihsanul Fikri cabang kota 1, Nitikan, Bugisan, Pleret, Parangtritis, Berbah, Tajem, Gamping, Sleman Kota, Kulonprogo, Gunung Kidul. Subjek penelitian ini adalah karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri.

C. Metode Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel yang akan digunakan adalah *nonprobability sampling* dengan sampling jenuh. *Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2015). Sampling jenuh adalah teknik

penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. (Sugiyono, 2015: 99). Terdapat 79 responden yang digunakan peneliti untuk melakukan penelitian yang merupakan seluruh karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang mencakup objek, subjek yang memiliki kualitas serta karakteristik tertentu untuk dapat ditetapkan bagi peneliti agar dapat ditarik kesimpulan (Sugiyono:2015:61). Pentingnya pemilihan populasi dalam penelitian sangat penting supaya peneliti mendapatkan hasil yang terpercaya dan tepat pada objek penelitian yang akan digunakan. Populasi yang digunakan yaitu pada seluruh karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah serta karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2015:62). Menurut Amalia (2017) dalam pemilihan sampel ini dapat dilakukan dengan cara mengambil bagian dari populasi dan menjadikannya sebagai bahan penelitian, dan hasil penelitian tersebut menjadi penjelasan dari penelitian secara

keseluruhan. Sampel pada penelitian ini seluruh karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yakni dengan menggunakan kuisioner terstruktur (daftar pertanyaan) tertutup yang diperlukan secara kuantitatif yang diberikan kepada responden, yaitu seluruh karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri. Kuisioner ini dimaksud untuk mendapatkan data berupa informasi secara tertulis dan langsung dari responden.

Jawaban dari responden akan diukur dengan skala likert. Sugiyono (2006) skala likert adalah skala yang dapat dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu gejala atau fenomena. Setiap jawaban dari instrument skala likert akan mempunyai gradasi dari setuju sampai sangat tidak setuju dengan skor 1 hingga 4:

- | | |
|------------------------|--------|
| a. Sangat Tidak Setuju | Skor 1 |
| b. Tidak Setuju | Skor 2 |
| c. Setuju | Skor 3 |
| d. Sangat Setuju | Skor 4 |

F. Jenis Data

Jenis data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah berupa data primer. Data primer merupakan data yang didapatkan secara langsung dari

sumber asli (Sugiyono, 2015: 67). Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuisisioner/angket yang akan langsung diisi oleh responden. Data sekunder berupa jurnal, kebijakan/peraturan, artikel, dokumentasi, atau brosur.

G. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

1. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah bentuk indikator yang berasal dari terjemahan konsep tentang variabel yang berkaitan dalam penelitian. Definisi Operasional memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data-data yang relevan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari empat variabel yakni:

2. Variabel Independen (X)

a. *Self Efficacy* (X_1)

Bandura (1997) indikator dalam *self efficacy*:

- 1) Tingkat (*level*) dimesi ini berkaitan dengan individu dalam mengerjakan suatu tugas berbeda dalam tingkatan kesulitan tugas.
- 2) Keluasan (*generality*) dimensi ini berkaitan dengan penguasaan individu terhadap bidang atau tugas pekerjaan.
- 3) Kekuatan (*strength*) dimensi yang ketiga ini lebih menekankan pada tingkat kekuatan atau kemantapan individu terhadap keyakinannya.

Alat ukur untuk variabel *self efficacy* dalam penelitian ini adalah 8 item pertanyaan yang merujuk pada kuisisioner Nadhoha

(2017). Contoh dari item pertanyaan adalah: “Apapun tugas yang diberikan saya yakin dapat menyelesaikan.”

3. Variabel Dependen (Y)

a. Perilaku Kerja Inovatif

Indikator perilaku kerja inovatif menurut Jenssen (2000) dalam Aditya dan Ardhana (2016) terdiri dari beberapa indikator yaitu,

1) Generasi ide (*idea generation*)

Indikator ini mengacu pada pengembangan serta penggunaan dari ide bermanfaat bagi sebuah organisasi. Indikator ini dapat diukur dari tanggapan responden terhadap upayanya dalam mencari metode kerja yang baru. Dalam bekerja individu dapat mencari metode kerja yang baru yang dapat meningkatkan kinerjanya agar bermanfaat bagi perusahaan.

2) Promosi ide (*idea promotion*)

Indikator ini mengacu pada perilaku individu yang menjual ide inovatifnya pada rekan sesama kerjanya ataupun atasan. Indikator ini dapat diukur dari tanggapan responden terhadap upayanya untuk mendapatkan persetujuan dari atasan ataupun rekan sesama kerja sehingga ide-ide inovatif individu dapat tersampaikan.

3) Impelementasi ide (*idea implementation*)

Indikator ini lebih banyak melibatkan perilaku-perilaku yang mengarah terhadap realisasi serta pengaplikasian ide atau gagasannya di tempatnya bekerja. Indikator ini dapat diukur dari tanggapan responden terhadap mewujudkan ide baru para karyawan tersebut untuk menjadi aplikasi atau program yang dapat digunakan.

Alat ukur untuk mengukur Perilaku kerja inovatif dalam penelitian ini menggunakan 8 item pertanyaan, sumber kuisisioner adalah Multazam (2018). Contoh pertanyaan adalah: “Saya selalu mencoba mencari metode dan cara kerja baru yang lebih baik.”

4. Variabel Mediasi (Z)

a. Budaya Organisasi Islami (Z)

Indikator dalam budaya organisasi islami. Menurut Muhammad (2004:264) indikator dalam nilai-nilai budaya organisasi kerja islami yaitu meliputi:

- 1) Komitmen serta konsisten
- 2) Wewenang serta tanggungjawab
- 3) Keikhlasan serta kejujuran
- 4) Kreativitas serta kepekaan
- 5) Kepemimpinan serta keteladanan
- 6) Kebersamaan serta dinamika kelompok.
- 7) Keakurasian serta kecepatan

- 8) Rasionalitas serta kecerdasan emosi.
- 9) Keteguhan serta ketegasan.
- 10) Dedikasi serta loyalitas.
- 11) Keberanian serta kearifan.
- 12) Disiplin serta keteraturan kerja.
- 13) Semangat serta motivasi.
- 14) Ketekunan serta kesabaran.
- 15) Keadilan serta keterbukaan.
- 16) Penguasaan ilmu serta teknologi.

Alat ukur untuk mengukur variabel budaya organisasi islami dalam penelitian ini adalah 16 item pertanyaan, Contoh dari item pertanyaan adalah “Dalam bekerja saya dituntut untuk menjaga komitmen serta konsisten dalam setiap pekerjaan.”

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
<i>Self Efficacy</i> (X_1)	Menurut Bandura (1997) <i>Self efficacy</i> merupakan sebagai keyakinan diri dari individu akan kemampuannya untuk mengorganisasikan serta melakukan tindakan atau sikap yang dianggap perlu agar mencapai hasil yang diinginkan.	<ol style="list-style-type: none"> a. Tingkat (<i>level</i>) <i>self efficacy</i> individu dalam mengerjakan suatu tugas berbeda dalam tingkat kesulitan tugas. <ol style="list-style-type: none"> 1. Yakin dapat mengerjakan semua tugas yang diberikan. 2. Kondisi sesulit apapun dapat dilewati. b. Keluasan (<i>generality</i>) dimensi ini berkaitan dengan penguasaan individu terhadap bidang atau tugas pekerjaan.

		<ol style="list-style-type: none"> 1. Dapat mengatasi hal baru yang bertentangan dengan keyakinan individu. 2. Dapat menyelesaikan tugas walaupun di sela aktivitas yang banyak. <p>c. Kekuatan (<i>strength</i>) dimensi yang ketiga ini lebih menekankan pada tingkat kekuatan atau kemantapan individu terhadap keyakinannya.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Berhasil dalam mengerjakan tugas karena keyakinan dapat menyelesaikannya. 2. Adanya hambatan menambah keyakinan diri. 3. Meyakini bahwa dirinya pasti bisa melihat oranglain bisa 4. Pengalaman yang membuat seseorang yakin menghadapi segala bentuk tantangan. <p>(Bandura, 1997)</p>
Perilaku Kerja Inovatif (Y)	Menurut Farr dan Ford dalam Wardhani dan Gulo (2017) menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif yaitu bentuk perilaku dengan tujuan untuk mencapai inisiasi serta pengenalan suatu ide, proses, prosedur maupun produk baru yang berguna bagi organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Generasi ide (<i>idea generation</i>) Tanggapan dari responden terhadap upayanya dalam mencari metode kerja yang baru untuk meningkatkan kinerjanya agar bermanfaat bagi perusahaan 2. Promosi ide (<i>idea promotion</i>) Tanggapan dari responden terhadap upayanya untuk mendapatkan persetujuan dari atasan maupun rekan sesama kerja sehingga ide inovatif tersebut dapat tersampaikan. 3. Impelementasi ide (<i>idea</i>

		<p><i>implementation</i>)</p> <p>Tanggapan dari responden untuk mewujudkan ide-ide baru tersebut menjadi aplikasi atau program yang dapat digunakan. Jensen (2000) dalam Aditya dan Ardhana (2016)</p>
Budaya Organisasi Islami (Z)	Diah (2015) budaya organisasi islami yaitu suatu sistem makna dengan nilai-nilai, kepercayaan yang berdasarkan pada nilai islami yang dianut didalam organisasi tersebut menjadi sebuah rujukan dalam bertindak serta membedakan dengan organisasi lainnya.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Komitmen dan konsisten 2) Wewenang dan tanggungjawab 3) Keikhlasan dan kejujuran 4) Kreativitas dan kepekaan 5) Kepemimpinan dan keteladanan 6) Kebersamaan dan dinamika kelompok. 7) Keakurasian dan kecepatan 8) Rasionalitas dan kecerdasan emosi. 9) Keteguhan dan ketegasan 10) Dedikasi dan loyalitas 11) Keberanian dan kearifan 12) Disiplin dan keteraturan kerja 13) Semangat dan motivasi 14) Ketekunan dan kesabaran 15) Keadilan dan keterbukaan 16) Penguasaan ilmu dan teknologi <p>Muhammad (2004:264)</p>

H. Pengujian Model Pengukuran dan Model Struktural

Dalam pengujian model ini semua variabel diuji berdasarkan uji validitas dan reliabilitas, kemudian hasil dari uji variabel pada penelitian ini akan diuji kembali. Uji yang dimaksud adalah uji *outer model* yang terdiri dari *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability* (Ghozali, 2015:37). Namun uji *outer model* belum bisa dilakukan jika uji validitas dan reliabilitas belum dilakukan, sebab uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini adalah langkah utama dalam

menentukan kepastian dari setiap item variabel yang akan digunakan dalam pengujian variabel tertentu.

Terdapat beberapa variabel-variabel yang akan diuji pada penelitian ini dengan menggunakan SmartPLS 3.0. Pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Uji yang dilakukan pada *outer model* antara lain:

1. *Convergent Validity*. Nilai *convergent validity* adalah nilai *loading* faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya (Ananda, 2015). Beberapa literatur mengatakan bahwa standar untuk faktor *loading convergent validity* adalah 0,5 namun nilai yang diharapkan adalah >0.5 karena lebih baik jika nilai *loading* faktornya >0.5 .
2. *Discriminant Validity*. Nilai ini berfungsi untuk mengukur ketepatan model reflektif. Pada *discriminant validity* ini ditentukan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Nilai AVE yang diharapkan >0.5 .
3. *Composite reliability* berfungsi untuk mengukur reliabilitas. *Composite reliability* ini juga digunakan untuk melihat kestabilan dan konsistensi internal indikator. Data yang mempunyai *composite reliability* >0.7 mempunyai reliabilitas yang tinggi (Ananda, 2015). Namun terdapat beberapa literasi yang menyatakan bahwa dalam nilai *composite* ini dapat ditoleransi dengan angka minimal yang disarankan adalah 0.6.
4. *Cronbach Alpha*. Uji reliabilitas diperkuat dengan adanya *Cronbach Alpha*, nilai yang diharapkan atau di patok adalah >0.6 .

Penyimpulan mengenai kualitas model pengukuran mengacu pada *rule of thumb* berikut ini:

Tabel 3.2 Rule of Thumb Evaluasi Model Pengukuran

Uji	Parameter	Rule of Thumb
Validitas konvergen	Faktor Loading (Outer Loading)	>0.5
	Average Variance Extracted (AVE)	>0.5
	Communality	>0.5
Validitas Diskriminan	Akar AVE dan korelasi variabel laten	Akar AVE > Korelasi variabel laten (Discriminant Validity)
	Cross Loading (Discriminant Validity)	>0.7 dalam satu variabel
Reliabilitas	Cronbach Alpha	>0.6
	Composite reliability	>0.6

Sumber: Chin (1995); Werts et al. (1974) Salisbury et al. (2002); Hartono dan Abdilah (2011)

Evaluasi model struktural atau *inner model* bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten (Ghozali, 2014: 73). Analisa struktural model dilakukan untuk memastikan bahwa model struktural yang dibangun *robust* dan akurat. Evaluasi *inner model* dapat dilihat dari beberapa indikator yang meliputi:

Tabel 3.3 Ringkasan *Rule of Thumb* Evaluasi Model Struktural

Kriteria	Rule of Thumb
R-Square	0.67, 0.33 dan 0.19 menunjukkan model kuat, moderate dan lemah (Chin 1998) 0.75, 0.50 dan 0.25 menunjukkan model kuat, moderate dan lemah (Hair <i>et al.</i> 2011)
<i>Effect Size f²</i>	0.02, 0.15 dan 0.35 (kecil, menengah dan besar)
Signifikansi (two-tailed)	t-value 1.65 (significance level = 10%), 1.96 (significance level = 5%), dan 2.58 (significance level = 1%).

Sumber: diadopsi dari Chin (1998), Chin 92010b), Hair et al. (2011), Hair et al (2012)

Dalam pengujian hipotesis pada *inner model* dapat dilihat dari *path* sesuai dengan *rule of thumb* seperti pada tabel diatas, dengan pengertian sebagai berikut:

1. *Koefisien determinasi (R²)*

Nilai R² digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin tinggi nilai R² maka semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan (Jogiyanto dan Willy, 2014: 62).

2. *Goodness of Fit Index (GoF)*

Untuk pengujian hipotesa dilakukan dengan melihat nilai probabilitasnya dan t-statistiknya. Untuk nilai probabilitas, nilai p-value dengan alpha 5% adalah kurang dari 0,05. Nilai t-tabel untuk alpha 5% adalah 1,96.

Sehingga kriteria penerimaan/penolakan Hipotesa adalah H_a diterima dan H_0 ditolak ketika t -statistik $>1,96$. Untuk menolak/menerima Hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika $p < 0,05$ (Ananda, 2015).